



Arbeitsverträge Reine Formsache?



Andreas Erbenich,
Personalberater

Sie haben sich durch das Bewerbungsprozedere gekämpft und sich im Vorstellungsgespräch gesetzt, intern wie extern. Sie haben die Zusage und damit den Job! Eigentlich. Jetzt nur auf den Arbeitsvertrag warten und unterschreiben, nachdem Sie ihn VORHER gelesen haben.

Ein gut verhandelter Arbeitsvertrag ist die Basis für klare Arbeitsverhältnisse und mehr als nur eine Formsache. Arbeitsverträge gehören nicht gerade zur spannendsten Lektüre und werden mitunter vorschnell unterzeichnet. So mancher Arbeitnehmer lässt sich dadurch einiges entgehen. Sorgen, dass diesbezügliche Anliegen auf eine negative Reaktion seitens des Unternehmens stoßen, sollten sich Bewerber nicht machen. Vor allem dann nicht, wenn die Forderungen in einem freundlichen und verbindlichen Ton vorgebracht und mit guten Argumenten untermauert werden. Zudem kann dies Gesprächskompetenz und Zielstrebigkeit dokumentieren.

Checkliste für den Arbeitsvertrag
Welche Punkte für einen trag- und zukunftsfähigen Arbeitsvertrag unabdingbar sind, soll im Folgenden punktuell aufgezeigt werden:

Form: Arbeitsverträge sind prinzipiell an keine besondere Form gebunden. Sie können daher auch mündlich oder durch schlüssiges Handeln abgeschlossen werden. Ein schriftlicher Vertrag ist allerdings vorzuziehen, da er bessere

Rechtssicherheit bietet. Auch mündliche Nebenabsprachen sind nicht empfehlenswert. Die Inhalte dieser Absprachen sollten immer schriftlich in den Vertrag aufgenommen werden.

Dauer: Unterstellt, es handelt sich hier um ein „reguläres“ Angestelltenverhältnis, bieten sich hier verschiedene Einstiegsmöglichkeiten: Nämlich mit und ohne Probezeit oder auf bzw. zur Probe. (Hier muss dann ausdrücklich nach zum Beispiel sechs Monaten festgestellt werden, dass das Arbeitsverhältnis eine Fortsetzung finden soll.) Und zum Beispiel befristet oder endfristet, also „im festen Angestelltenverhältnis“.

Eine zentrale Frage könnte hier lauten: Warum soll jemand von einem festen, intakten Arbeitsverhältnis in ein befristetes Arbeitsverhältnis wechseln? Oder bei einer bisherigen Kündigungsfrist von 6 Monaten bei einem Wechsel die gesetzliche Frist akzeptieren?

Stellenbezeichnung und Tätigkeitsbereich: Hier sollte die Position des Arbeitnehmers im Unternehmen angemessen benannt und die Aufgaben sowie die Verantwortung beschrieben werden. Denn hier entscheidet es sich, welche Leistungen man zu erbringen hat und ob der Arbeitgeber zusätzliche Tätigkeiten übertragen darf. Je allgemeiner Stellenbezeichnung und Tätigkeitsbereich gehalten sind, desto einfacher sind neue Aufgaben zuzuweisen, die man dann (nicht) erfüllen kann oder will.

Arbeitsort: Es muss zwar der Arbeitsort vereinbart werden, es gibt aber keine Regel, was als Arbeitsort gilt und wie eine Änderung des Arbeitsortes zu erfolgen hat. Bei einem Unternehmen mit mehreren Standorten ist zu prüfen, ob ein konkreter Standort benannt wird. Fehlt ein entsprechender Passus, kann der Arbeitgeber den Wechsel zwischen den verschiedenen Standorten verlangen, was insbesondere im filialisierten Einzelhandel immer wieder Fragen bei der Mobilität aufwirft. Bei reiseintensiven Jobs, wie beispielsweise im Außendienst, sollte die Bereitschaft zu Dienstreisen und deren Ausmaß festgehalten werden. Das Gleiche gilt für die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.

Gehaltsfindung: Das Einkommen zählt zum Herzstück eines Arbeitsvertrages und bietet zumeist den wichtigsten Verhandlungsansatz.

Der Arbeitsvertrag sollte alle in der Gehaltsverhandlung besprochenen Leistungen aufführen. Neben dem Gehalt sind dies Zulagen bzw. ein Ausgleich von Überstunden, Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen, Essenszuschüsse, Jobtickets, Dienstwagen, Unterstützung bei Umzügen, die private Nutzung von elektronischen Arbeitsmitteln, Gesundheitsförderung etc. Gerade hier sollte der Arbeitnehmer wissen, was er will. Ein Nachverhandeln oder gar ein „Nachtarockern“ kommt hier selten gut an.

Arbeitszeit und Urlaub: Was für ein Vertrag liegt denn zugrunde? Außerordentlich oder tarifgebunden, soweit der Arbeitgeber überhaupt tarifgebunden ist. Je größer das Unternehmen ist, desto klarer sind die Regelungen im Arbeitsvertrag. Individuelle Vereinbarungen sind hier eher die Ausnahme. Und wie sieht es denn mit der Erreichbarkeit? Mühs werden bestimmt auch im Urlaub gelesen?

Wettbewerbsvereinbarung: Bei Abschluss des Vertrages oder bei einer späteren zusätzlichen Vereinbarung muss schriftlich vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenz machen darf.

Segen und Fluch zugleich

Einerseits schmeichelt es natürlich, umworben zu werden und bei der Gehaltsverhandlung mit diesem Pfund wuchern zu können. Andererseits müssen Fach- und Führungskräfte damit rechnen, dass ihr neuer Arbeitgeber alles daran setzen wird, ein Abwandern zu verhindern – und den Vertrag mit einem strengen Wettbewerbsverbot ausstattet. Im Ergebnis sehen sich dann Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezwungen, aber dann meist „ganz plötzlich“, mit dem Wörtchen „Konkurrenzklausele“ konfrontiert.

Der Idealfall ist natürlich, den neuen unterschriebenen Arbeitsvertrag einfach in seinen persönlichen Unterlagen abheften zu können. Und auch nach Zeichnung des Arbeitsvertrages gilt der bekannte Satz der alten Römer: „Pacta sunt servanda!“ – Verträge sind einzuhalten.

ANDREAS ERBENICH



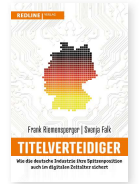
Die Jobs des Monats

Dienstleister im Bereich der Küchenmontage (M/W/D)

Bundesweit
... mehr auf Seite 119

BUCHTIPP

Titelverteidiger von Frank Riemensperger und Svenja Falk



Die Digitalisierung stellt Deutschlands Unternehmen vor massive Herausforderungen: Plattformökonomie, Künstliche Intelligenz, smarte Produkte, Big Data, Blogchats und vieles mehr. Frank Riemensperger und Svenja Falk analysieren den Industriestandort Deutschland im digitalen Zeitalter und zeigen anhand vieler Beispiele und aktueller Studien: mit Mut, technologischer Intelligenz, Fokussierung und radikal neuen digitalen Wertschöpfungs- und Geschäftsmodellen können deutsche Firmen auch künftig erfolgreich sein.
Redline Verlag, Hardcover, 29,99 Euro, 240 Seiten, München ISBN: 978-3-86881-733-1